



NAO OGF 2023 (Négociation Annuelle Obligatoire) Propositions de la CFDT Services Funéraires

Préambule

Dans ces NAO 2023 qui s'ouvrent, la CFDT considère que **le pouvoir d'achat des salariés d'OGF ne doit pas pâtir des erreurs du passé**, particulièrement celles d'opérations d'achat à effet de levier menées dans les années 2010 et motivées par des intérêts strictement financiers. De même, **les salariés n'ont pas à payer l'inertie du processus de transformation de l'entreprise**. Les agences de notation ont d'ailleurs clairement exposé qu'OGF n'avait pas encore effectué sa restructuration, malgré les bonnes intentions de la Direction Générale du Groupe.

Pour autant, la société OGF réalise aujourd'hui **des bénéfices très confortables** par rapport à son chiffre d'affaires. Le directeur des opérations, siégeant au COMEX, a lui-même joliment exprimé ces réjouissantes perspectives à l'occasion d'une grand-messe de début d'exercice.

D'autre part, OGF a augmenté **2 fois** ses tarifs pour l'exercice 2022/2023. Selon une étude menée par **104** associations locales au printemps 2019 dans **664** magasins funéraires en France, depuis 2014, les prix moyens de l'inhumation et de la crémation ont augmenté respectivement de **14** et **10 %**, soit **3 fois et demie** de plus que l'inflation.

Les revendications de la CFDT s'inscrivent donc dans le cadre d'un **environnement économique favorable pour les Services Funéraires**, et dont le facteur concurrentiel doit pousser les dirigeants d'OGF à se réinventer pour reconquérir sa notoriété sur l'ensemble du territoire.

D'autre part, la **constante implication collective des salariés aux résultats actuels du groupe**, amène des **propositions CFDT cohérentes et réalistes** avec la valeur de ce travail. Le **turn-over qui bat des records et un manque de personnel** sur de nombreux secteurs renforce la nécessité et l'urgence de reconnaître cet investissement.

En plus de l'inflation, la grille de lecture des propositions CFDT 2023 tient également compte de l'intégration en 2021 de différentes primes dans la RFM.

La disparition décidée unilatéralement du 13^{ème} mois pour les nouveaux entrants, assortie de l'absence de perspective de barème d'ancienneté sont également dans notre ligne de mire. **La CFDT demande une hausse du pouvoir d'achat des salariés et non une décision unilatérale qui entérine une baisse sur le long terme.**

Reste une certaine amertume et une incompréhension des salariés quant à la Prime de Partage de la Valeur (ex Prime Macron), dispositif phare du gouvernement. « *Les profits, ça doit être aussi pour les salariés* » avait déclaré Gabriel Attal. Apparemment le message n'est pas encore arrivé chez OGF...

Enfin la CFDT souhaite que la Responsabilité Sociétale et Environnementale de l'entreprise ne soit pas un vœu pieu. Nous profitons donc de la désignation d'une directrice en charge de cette question pour apporter des **revendications documentées et défiscalisées sur les mobilités** et réclamons que ce thème fasse l'objet d'une véritable négociation.



1. Augmentation Générale des Salaires

La **CFDT** propose une augmentation générale des salaires de 8%, tenant compte à la fois de l'inflation et de la nécessaire reconnaissance des salariés qui font encore tenir debout les stratégies de « stop-and-go » de la Direction.

La **CFDT** rappelle que le salaire fixe doit constituer le socle de la rémunération.

Les salariés d'OGF estiment qu'ils ne bénéficient pas de retour des bénéfices à la hauteur de leurs investissements personnel et collectif. Pour pouvoir être performant, impliqué, et pouvoir évoluer au sein de l'entreprise il est nécessaire que le travail des salariés soit reconnu par un bon niveau de rémunération.

2. Protection sociale : mise en place de la subrogation

Comme à chaque NAO, la **CFDT** demande la mise en place de la subrogation dès le début d'un arrêt maladie. Actuellement les salariés sont désormais très rapidement en difficulté financière dès qu'ils sont malades ou en AT. La lenteur d'un service paie en sous-effectifs percute également les délais de versement d'indemnités journalières.

La **CFDT** demande aussi à ce que la reprise de travail en mi-temps thérapeutique soit gérée par une personne dédiée du service RH et les salaires vérifiés pour éviter des feuilles de paie négatives.

3. Primes :

- **PRIMES DE RECOUVREMENT-COMPTE CLIENT :**

En cas d'accord DSO/Groupe avec un prestataire professionnel (B2B) qui ne règle pas ses factures en temps et en heures, qui ne peut faire l'objet d'une mise en contentieux, **il ne devrait pas entrer dans le calcul de la prime de recouvrement de l'agence en charge de la facturation et de celle du RA de la zone.**

Concernant les maisons funéraires et les crématoriums, la facturation des confrères impacte aussi la prime de recouvrement concernée ainsi que celle du RA de la zone. **Certains confrères règlent à 30 jours voire plus.** Il faut distinguer le compte client Professionnel (confrère – Entreprise – Mairie ...) du compte client particulier (famille).

Il est injuste que les collaborateurs des agences ou Responsable d'agences qui ont en charge la facturation d'entité bénéficiant d'un accord groupe et/ou de la facturation d'un funérarium ne puissent bénéficier de la Prime de Recouvrement contrairement à des agences n'ayant pas ces contraintes.

Bilan : Compte Clients = 20% de la part variable en moins

La **CFDT** redemande l'extension du bénéfice de la prime de recouvrement aux personnels des crématoriums lorsqu'ils sont en charge de ces opérations, et la clarification de leur fiche de poste.



- LE COEFFICIENT DE DÉPASSEMENT DE L'OBJECTIF ET RATTRAPAGE :

- a. LE COEFFICIENT DE DÉPASSEMENT DE L'OBJECTIF :

Aligner les seuils de dépassement retenus pour les collaborateurs intéressés sur au moins 2 agences (définies par le DSO) prévus pour les marques sur celui d'un Commercial Point de Vente (CPV) avec 0 ou 1 Point de Vente Forcé par soucis d'équité.

Il n'est pas logique qu'un RA ayant 2/3 points de vente + la facturation d'une Chambre Funéraire ne soit pas indexée sur cette grille. Il est dans ce cas floué, car mieux vaut être en responsabilité d'une agence avec un CA > ou = à 1 000 000€ (avec ou sans gestion de Chambre Funéraire) avec un seuil de dépassement et une valeur de réalisation acceptable.

Au lieu de cela, il est indexé sur une grille dont la valeur de réalisation est pour un commercial affecté à 3 agences dont l'objectif de CA annuel cumulé des agences est compris entre 500 000€ HT et 2 000 000€ HT, le seuil de déclenchement de la valeur 3 est de 20%. Ce qui en plus de ses responsabilités de Management avec un sous-effectif réel et constaté ne touche pas le fruit de son travail.

- b. VOLUMES VARIABLE TRIMESTRIELLE ET RATTRAPAGE ANNUEL :

En cas de dépassement du budget volume de monument posés et facturés sur le trimestre, la CFDT demande que celui-ci vienne compenser le volume obsèques.

Exemple :

Budget Monuments = 3 / Réalisé = 6 donc = +3

Budget Obsèques = 15 / Réalisé = 12 = -3

Alors le commercial CF, CA, RA, DT obtient tout de même son volume valeur 1

- PRIME MENSUELLE RA CA DT MANQUE D'EFFECTIF - HORAIRES DÉCALÉS – GESTION/DIMINUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

Compte-tenu qu'il est demandé aux Cadres Commerciaux CA, RA, DT de limiter les heures réalisées par ses collaborateurs tout en assurant **l'activité des agences malgré le sous-effectif et ce Turn-Over incessant**, cet objectif RH devrait faire l'objet d'une prime mensuelle indexée sur son effectif réel et notamment pour ceux en charge de plusieurs points de vente.

Un ratio ACTIVITE-VOLUME-CA/EFFECTIF RÉEL devrait être établi tenant compte d'une matrice de dimensionnement pour le paiement d'un Variable Mensuel, en fonction du taux d'occupation réel effectif agence.

- PRIMES POUR LES REFERENTS TIERS : 100 € BRUT MENSUEL

- PRIMES POUR LES REFERENTS PONCTUELS (projets OGF, Hommage par ex.) : **50 à 100 €**

- PRIMES A L'ANCIENNETE :

- 5 à 10 ANS = 50 € BRUT MENSUEL
- 10 à 15 ANS = 75 € BRUT MENSUEL
- 15 à 20 ANS = 100 € BRUT MENSUEL
- 20 à 25 ANS = 125 € BRUT MENSUEL
- 25 à 30 ANS = 150 € BRUT MENSUEL



- PRIMES ASTREINTES :

- ASTREINTE COMMERCIALE SEMAINE ET WE :

Compte tenu qu'il est demandé aux collaborateurs d'utiliser l'ordinateur portable en plus du téléphone, afin d'envoyer les fiches de liaisons TSC, répondre aux demandes de devis... Les collaborateurs ne peuvent donc plus vaquer à leurs occupations mais sont tenus de rester chez eux et d'utiliser leur propre réseau WIFI privé plus ou moins fonctionnel, au lieu de procéder à un partage de connexion avec le téléphone. **Il s'agit désormais de télétravail.**

Les primes doivent être réévaluées en ce sens :

- PRIME ASTREINTE SEMAINE : **50 €**
- PRIME ASTREINTE WE : **75 €**

Un rappel : toute astreinte planifiée en « support cadre » doit bien faire l'objet d'une rémunération et est tenue par des cadres RA, DT, DSO. Les astreintes commerciales sont tenues par des commerciaux CF, CA. Les RA ne devraient pas être obligés de se positionner sur les deux plannings.

Les astreintes semaines et WE cadres RA et DT doivent être rémunérées, cette astreinte intervient en support aux astreintes commerciales. Il faut vérifier, statuer... rien n'est gratuit.

- ASTREINTE LOGISTIQUE :

Augmentation de la prime d'astreinte logistique.

- PRIME REQUISITION :

Création d'une prime pour les collaborateurs étant d'astreinte en mission de réquisition de police. Montant de **10 €** brut par collaborateur par transport.

- PRIME TUTORAT :

Création d'une prime pour les collaborateurs formant de nouveaux collaborateurs au poste de :

- Maître de cérémonie
- Assistant planning
- Agent crématorium
- Chauffeur longue distance
- Marbrier

Le montant de cette prime serait de **150€**

- PRIME DE TOILETTE

La **CFDT** demande un réajustement de la prime de toilette depuis toutes ces années de gel soit **15 €** brut par toilette.



- EXHUMATION

La **CFDT** demande un réajustement depuis toutes ces années de gel soit **15 €** brut par mois.

La **CFDT** demande que le montant de cette prime soit affecté à chaque collaborateur et non réparti selon le nombre de collaborateurs présents pour procéder à cet acte.

- MEDAILLE DU TRAVAIL

La **CFDT** demande une augmentation de la médaille du travail de **28,50 €** à **35 €**.

- TICKET RESTAURANT

Une augmentation de la valeur faciale du TR, et augmentation de la participation de l'entreprise.

- INDEMNITE REPAS :

La **CFDT** est en attente d'éléments chiffrés de la Direction afin d'établir ses revendications.

La **CFDT** demande d'aligner les montants d'indemnités repas avec les montants maximum autorisés par l'URSSAF. Par ailleurs, le montant de **l'indemnité doit être réévalué chaque année**, ce qui n'est pas le cas depuis de nombreuses années, **bloqué à 14€ alors qu'il pourrait être porté à 20€**.

Il en va de même pour l'indemnité de panier.

- COOPTATION :

La CFDT demande une refonte de la prime de cooptation. La version actuellement en vigueur est trop longue à obtenir pour les rares salariés qui peuvent la déclencher.

A verser au collaborateur/collaboratrice en 4 étapes :

- 1- Transmission CV et Lettre de Motivation à la direction locale : **50€ prime unique**
- 2- Validation de la candidature par la RH : **100€ prime unique**
- 3- Intégration du groupe pour cursus de Formation : **50€ prime mensuelle**
- 4- Validation du Collaborateur ou de la collaboratrice au sein d'OGF : **200€ prime unique**

Un proche plus ou moins éloigné, c'est vague et inintelligible pour définir le versement de cette prime.

- INDEMNITE TEMPS D'HABILLAGE/DESHABILLAGE POUR LES SALARIES SOUMIS A UNE OBLIGATION DE PORT DE TENUE :

Paiement d'un temps d'habillage et de déshabillage, sans que celui-ci ne déclenche de majoration, au prorata de la présence. Équivalent à trois heures pour un salarié présent le mois complet.

Indemnités compensatrices pour les trois dernières années de **500€** pour chaque salarié à temps complet et au prorata pour les temps partiels, en contrepartie du non-respect de l'article L3121-3 du code du travail.



4. Egalité Femmes/Hommes

La **CFDT** est vigilante sur le **respect de l'égalité femmes/hommes** et demande :

- Pas d'écart de rémunération à poste et qualification équivalente.
- Egalité de traitement : mêmes formations, même durée dans un coefficient, mêmes objectifs
- Non pénalisation de la carrière (via les promotions) et des rémunérations suite au congé maternité/adoption
- **Respect des visites médicales et entretiens professionnels de reprise après congés maternité**
- Adaptation et facilitation du travail ou de la mission lors d'une grossesse.
- Modalités d'organisation du temps de travail adaptés

5. Qualité de vie au travail

1) Mobilités

La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (JO du 26) impose depuis le 1er janvier 2020, aux entreprises de plus de 50 salariés travaillant sur un même site **d'insérer dans les Négociations salariales Annuelles Obligatoires (NAO) avec les partenaires sociaux un volet mobilités.**

Du fait la fragmentation importante des unités de travail d'OGF, de réaffectations forcées au gré de nécessités économiques rarement démontrées et d'un maillage peu dense en zone rurale, la **CFDT** constate la dégradation de la notion de proximité entre le salarié, notamment de la logistique, et son lieu d'embauche principal.

Du fait également des conditions d'horaires de travail et/ou de la ruralité qui ne lui permettent pas d'emprunter un mode collectif de transport, la majeure partie des salariés du groupe n'est donc à ce jour pas éligible à la prise en charge employeur de 50% d'abonnement aux transports publics et n'a pas d'autre choix que d'utiliser son véhicule personnel dans des conditions d'augmentation des coûts carburant de moins en moins supportables.

Il y a ainsi une incohérence, une différence manifeste entre des salariés déjà éligibles à la prise en charge des transports collectifs et les autres, ne disposant jusque là d'aucune prise en charge.

Par l'introduction de ce volet mobilités, la **CFDT** tente de sensibiliser l'entreprise à l'évolution de sa **responsabilité sociétale et environnementale (RSE) et sa capacité d'action sur la réduction des frais de déplacement domicile-travail.** Ceci avec la préoccupation de rendre ces dispositifs nouveaux accessibles et compréhensibles par le plus grand nombre.



a) Prise en charge des frais de transport collectifs :

Augmentation de la prise en charge employeur d'un abonnement transports publics à **60% (contre 50% actuellement)**.

b) Prime de transport :

Pour les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains et pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport,

La CFDT demande le versement d'une prime de transport annuelle de 200€ au titre des frais de carburant et des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Cette prise en charge des frais de carburant ou des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ne peut être cumulé avec celui de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

c) Forfait mobilités durables

Pour favoriser les transports dits « à mobilité douce », la CFDT demande la prise en charge annuelle jusqu'à 300€ des frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant les modes de déplacement suivants :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement, exemple : transports publics à la demande) ;
- les autres services de mobilité partagée.

Cette prise en charge peut être établie sur la base d'une déclaration sur l'honneur annuelle attestant la réalité de la situation du salarié éligible.

Le forfait mobilités durables peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Le forfait mobilités durables peut également être cumulé avec la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène (« prime de transport » ci-dessus), dans la limite globale de 500€ par an.

2) Congés enfants malades

La **CFDT** considère qu'il est primordial que les parents de jeunes enfants puissent bénéficier de congés spécifiques « enfants malades » comme dans la majorité des entreprises qui ont bien compris l'articulation et l'équilibre entre vie personnelle / vie professionnelle. Elle demande que **5 jours** de « congés pour enfants malades » rémunérés soient accordés aux salariés et parents de jeunes enfants **pour chaque enfant à charge**. Cette mesure sera également étendue aux enfants victimes d'accident.



SERVICES FUNERAIRES

INTERCO

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Si le salarié est en congés lorsque survient la maladie ou l'accident de l'enfant et si la durée de la maladie (ou de l'accident) est supérieure à **50 %** de la durée du congé du salarié, ce dernier aura la possibilité de décompter les jours de congés enfants malades » des jours de congés initialement posés.

6. Formation externe (CPF)

La **CFDT** estime que les salariés peuvent bénéficier mutuellement d'une nouvelle orientation de la formation en prenant appui sur le CPF, dispositif que la **CFDT** a promu.

La **CFDT** demande que les droits du **CPF** des salariés leurs soient rappelés au moins 1 fois par an et lors des communications internes. Que les droits du **CPF** utilisés par les salariés fassent l'objet d'un reporting lors des bilans formations.

Il en va de même pour le dispositif CEP qui doit être explicité lors des entretiens professionnels.

7. Compte Epargne Temps :

Création d'un Compte Épargne Temps, sur la base du volontariat, de 35 heures maximales annuelles et de 200 heures maximales. Abondé par la fraction des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées au-delà des 10 heures mensuelles majorées et payées le mois suivant et aussi par une partie de CP non pris et, dans ce cas-là, bonification à la hauteur de 25% par l'entreprise. Ces heures pourront servir pour préparer une reconversion professionnelle, une formation qui n'est pas en relation avec l'entreprise et son emploi tenu, l'entrée progressive en retraite, une participation à une mission humanitaire ou de secours d'urgence.

Ces heures n'amèneront aucune contrepartie financière de la part de l'entreprise en cas de non utilisation.